

Streikkultur und Arbeitskonflikte in Frankreich: die Mär von der französischen Besonderheit

Giraud, Baptiste

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Giraud, B. (2010). *Streikkultur und Arbeitskonflikte in Frankreich: die Mär von der französischen Besonderheit*. (DGAP-Analyse Frankreich, 5). Berlin: Forschungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-217523>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

DGAPanalyse

Frankreich

Forschungsinstitut der
Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik

Juni 2010 N° 5
ISSN 1865-701X

Streikkultur und Arbeitskonflikte in Frankreich

Die Mär von der französischen Besonderheit

von Baptiste Giraud



Deutsche Gesellschaft
für Auswärtige Politik e.V.

Die DGAPanalysen Frankreich erscheinen im Rahmen des Deutsch-französischen Zukunftsdialogs, eines Gemeinschaftsprojekts der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik, des Institut français des relations internationales und der

Robert Bosch **Stiftung**

Herausgeber und Redaktion:
Claire Demesmay und Katrin Sold

Kontakt: Claire Demesmay <demesmay@dgap.org>

Herausgeber:

Forschungsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik e.V. | Rauchstraße 17/18 | 10787 Berlin
Tel.: +49 (0)30 25 42 31-0 | Fax: +49 (0)30 25 42 31-16 | info@dgap.org | www.dgap.org | www.aussenpolitik.net
© 2010 DGAP

Die DGAP trägt mit wissenschaftlichen Untersuchungen und Veröffentlichungen zur Bewertung internationaler Entwicklungen und zur Diskussion hierüber bei. Die in den Veröffentlichungen geäußerten Meinungen sind die der Autoren.

Zusammenfassung / Summary

Baptiste Giraud

Streikkultur und Arbeitskonflikte in Frankreich

Die Mär von der französischen Besonderheit

- Die Entwicklung der französischen Gewerkschaften und der Streikkultur in Frankreich ist die Folge einer konfliktreichen Geschichte der Arbeitsbeziehungen, in der Streik von je her ein Instrument von zentraler Bedeutung darstellte.
- Entgegen einer verbreiteten Wahrnehmung liegt die Streikbereitschaft in Frankreich heute jedoch lediglich im unteren Drittel des europäischen Durchschnitts; zudem sind die Streiks in Frankreich zwar häufiger, doch von deutlich geringerem Ausmaß als beispielsweise in den nordeuropäischen Ländern.
- Insbesondere in Folge einer Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Strategien zeichnen sich in Frankreich heute ein Wandel des Charakters der Arbeitskonflikte und eine Tendenz zu weniger massiven Aktionsformen als dem Streik ab.
- Der Einfluss der französischen Gewerkschaften vor allem im privaten Sektor ist angesichts eines Organisationsgrads von fünf Prozent, Arbeitslosigkeit und einer Tertiärisierung der Wirtschaftslandschaft im Schwinden begriffen.

Strike Culture and Conflictual Labor Relations in France

The Legend of the French Peculiarity

- The evolution of the French trade unions and the strike culture in France is the result of a conflictual history of labor relations in which strikes have always been an instrument of great importance.
- Contrary to a widespread perception, the French strike disposition is situated only in the lower third of the European average; moreover, even if strikes are more frequent, they are much less intensive in France than for instance in Northern European countries.
- Especially due to the reorientation of strategies within the trade unions, the nature of labor conflicts in France is changing and now tends to privilege less radical forms of actions than strikes.
- The influence of French trade unions is constantly decreasing, particularly in the private sector, given the low rate of unionization (five per cent), unemployment and the tertiarization of the economic system.

Inhalt

Das Erbe eines konfliktgeladenen Prozesses	5
Legalisierung der Gewerkschaften.....	6
Eine französische Besonderheit mit Abstrichen.....	8
Das aktuelle Konfliktpotenzial in der Arbeitswelt.....	10
Anmerkungen.....	13

Streikkultur und Arbeitskonflikte in Frankreich

Die Mär von der französischen Besonderheit

von Baptiste Giraud

Es ist inzwischen eine Gewohnheit, von Frankreich als dem Land mit den meisten Streiks und sozialen Protestbewegungen zu sprechen. In der Tradition der Revolution von 1789 war die französische Gesellschaft und Arbeitswelt durch ständige Konfliktsituationen geprägt, denen stärker und häufiger als anderswo Ausdruck verliehen wurde, indem die Gewerkschaften zum Streik aufriefen. In der jüngsten Sozialgeschichte trugen mehrere große Gewerkschaftsaktionen zur Erhaltung dieser Wahrnehmung bei. Sie waren Reaktionen auf geplante Reformen (1995, 2003, 2006)¹ oder forderten angesichts der 2009 spürbar werdenden Wirtschaftskrise eine stärkere Unterstützung der Arbeitnehmer durch den Staat. Manche sehen in der Mobilisierung der Arbeitnehmer einen notwendigen Widerstand, um die gegenwärtig durch die neoliberalen Dogmen bedrohten »sozialen Errungenschaften« der vergangenen Jahre zu erhalten. Andere vertreten hingegen die Meinung, dass es sich hierbei um korporatistische und archaische Praktiken handelt, die einer Konfliktlogik verhaftet sind und die zur »Modernisierung« Frankreichs notwendigen Reformen verhindern. Ein Kommentator des politischen und sozialen Geschehens in Frankreich schrieb z. B. während der Aktionen gegen die Rentenreformpläne der Regierung im Jahre 2003:

»Während die sozialen Beziehungen überall in Europa von Verhandlungen und von der Suche nach einem positiven Kompromiss geprägt sind, bleibt Frankreich dem Erbe seines Asterix und der Front populaire treu und praktiziert weiterhin eine Kultur der Konfrontation und lautstarken Auseinandersetzung.«²

Für die Einen bildet der Streik die Voraussetzung für sozialen Fortschritt, für die Anderen ist er ein anachronistisches Überbleibsel eines überholten Systems zur Lösung von Arbeitskonflikten. Fest scheint jedoch festzustehen, dass Streiks in Frankreich nach wie vor einen zentralen und besonderen Platz einnehmen. Mein Anliegen ist es, diese von Vielen geteilte Überzeugung mit den ihr zugrunde

liegenden historischen Entwicklungen in Beziehung zu setzen und sie angesichts der gegenwärtigen Entwicklung der Konflikte in den französischen Arbeitsbeziehungen auf den Prüfstand zu stellen bzw. zum Teil zu relativieren. Dies soll mir im Anschluss an die Analyse der Beziehungen erlauben, mich von einer Reihe zählbarer illusorischer Eindrücke zu verabschieden.

Das Erbe eines konfliktgeladenen Prozesses

Das am 14. Juni 1791 angenommene Gesetz Le Chapelier verbot jeglichen Zusammenschluss, d. h. alle Formen einer Vereinbarung zwischen Angehörigen des gleichen Berufsstands. Diese Entscheidung verfolgte vor allem die Absicht, die aus der Zeit des Ancien Régime stammenden Berufsstände zu zerschlagen, da man in ihnen den Inbegriff einer von Korpsgeist geprägten und mit Privilegien ausgestatteten Gesellschaft sah, denen die Revolutionäre eine Gesellschaft von Gleichen entgegensetzen wollten. Mit diesem Gesetz sollte außerdem jede organisierte Kraft ausgeschaltet werden, die das freie Spiel der Konkurrenz auf dem Wirtschaftsmarkt stören könnte. Im Gesetz Le Chapelier kam der Sieg des wirtschaftlichen und politischen Liberalismus zum Ausdruck, es stellte Gewerkschaftsorganisationen ebenso wie Streiks außerhalb des Gesetzes, da sie als berufliche Zusammenschlüsse betrachtet wurden. Dieser gesetzliche Rahmen erklärt, warum in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts von staatlicher Seite mit derart repressiven Mitteln gegen Streikbewegungen vorgegangen wurde. Erst durch das Gesetz vom 25.–27. Mai 1864, das den Straftatbestand des Zusammenschlusses abschaffte, konnte die Legalisierung des Streikrechts beginnen, so dass Streiks von diesem Zeitpunkt an kein Vergehen mehr darstellten. Und doch musste man noch bis 1946 warten, bis die Präambel der Verfassung das Mittel des Streiks als ein Grundrecht der Arbeitnehmer

anerkannte und offiziell auch auf die Angestellten im öffentlichen Dienst ausdehnte. Und erst mit Verabschiedung des Gesetzes von 1950 stellte eine Streikaktion keinen Grund mehr für die Kündigung eines Arbeitsvertrags dar.³ Es bleibt jedoch festzuhalten, dass der Prozess der Legalisierung des Streikrechts zwanzig Jahre vor der juristischen Anerkennung der Gewerkschaften durch den Gesetzgeber (1884) erfolgte. In Frankreich entwickelte sich die Methodik des Streiks also nicht im Zuge der Entwicklung von Gewerkschaften, sondern es entstanden die Gewerkschaften aus dem Streik heraus. Die ersten Gewerkschaften in Unternehmen bildeten sich im Laufe von Streiks, die der Schaffung von Gewerkschaften vorausgingen⁴ und in deren Verlauf die Arbeiter ihren Kampf besser strukturieren wollten. Gleichzeitig schufen diese Streikbewegungen jedoch die Voraussetzungen für ein Kräfteverhältnis, in dem die Arbeitgeber, die ihre Autorität in den Unternehmen nur sehr widerwillig in Frage zu stellen bereit waren, zur Zulassung einer Gewerkschaft gezwungen werden konnten.

Legalisierung der Gewerkschaften

Die gesetzliche Zulassung der Gewerkschaften im Jahr 1884 stellte schließlich die Antwort auf die Zunahme der »unorganisierten« Streikbewegungen in den Jahren 1870–1880 dar. Aus Sicht der Republikaner wurde den Aktivitäten der Arbeitervertreter auf diese Weise ein gesetzlicher Rahmen vorgegeben und möglichen sozialen Unruhen vorgebeugt, aus denen Anarchisten und andere »revolutionäre Sozialisten« Nutzen ziehen und so ihren Einfluss auf das sich herausbildende Proletariat der Großindustrie ausdehnen könnten. Sie hofften, dass sich durch die institutionelle Anerkennung der Gewerkschaften eine entpolitisierte Gewerkschaftselite herausbilden würde, die den friedlichen Weg des Dialogs und der Verhandlung bevorzugen und auf diese Weise zur Kanalisierung der Unzufriedenheit der Arbeiter beitragen könnte.⁵

Daraus wurde jedoch nichts: Die Gewerkschaftsbewegung stand auch weiterhin unter dem bestimmenden Einfluss militanter Revolutionäre, die der republikanischen Elite zutiefst feindselig gegenü-

berstanden, denn diese war noch kurz zuvor nicht vor der gewaltsamen Niederschlagung ihrer Streiks zurückgeschreckt. Sie waren davon überzeugt, dass die Arbeitnehmer weder von Unternehmern noch von Politikern – und seien sie auch republikanisch – irgendetwas zu erwarten hätten. Unter ihrem Einfluss entwickelte sich eine »anarcho-syndikalistischen« Kultur als Hintergrund der französischen Gewerkschaftsbewegung, die gewerkschaftliche Aktionen als politischen Kampf und Streiks als einziges Mittel zur Erreichung ihrer Ziele aus eigener Kraft betrachtete. Somit war der Generalstreik das höchste Ziel der Gewerkschaft, mit dem die »vollständige Emanzipation der Arbeiter« erreicht werden sollte. In dieser Perspektive wurde das Engagement der Arbeiter in Streikaktionen theoretisch analysiert und als »revolutionäre Gymnastik« gepriesen, die zu ihrer Streikerziehung und Vorbereitung auf den Generalstreik notwendig sei.⁶ Die Versuche, einen Generalstreik auszurufen (1908, 1914, 1919 und 1920), scheiterten zwar, doch die Ausweitung und Intensivierung der Streikaktionen waren ab Ende des 19. Jahrhunderts nicht mehr aufzuhalten, da die Gewerkschaften ihre Präsenz gefestigt und sich als Organisationen etabliert hatten und sich bei der Weitergabe von militanten Erfahrungen und bei der Vereinheitlichung der innerhalb der Arbeiterschaft geführten Kämpfe als besonders effizient erwiesen.⁷

Entgegen einer sich hartnäckig haltenden Vorstellung war die Mehrheit dieser »revolutionären Gewerkschafter« Verhandlungen nicht grundsätzlich abgeneigt. Verhandlungen wurden als ein Mittel betrachtet, um den Arbeitern verständlich zu machen, dass sich der Gewerkschaftskampf »auszahlt« und sie nur so darauf hoffen können, ihre »Gegner«, die Unternehmer, zu zwingen, ihren Forderungen nachzugeben. Dahinter stand die Vorstellung, dass eine Verbesserung der Lebensbedingungen der Arbeiter nicht vom Unternehmer oder vom Staat »bewilligt«, sondern durch Kämpfe errungen wird (und werden muss). Insofern war die herausragende Bedeutung, die dem Streik in den gewerkschaftlichen Diskursen und Aktionen zukam, nicht ausschließlich der revolutionären Doktrin und ihrem Einfluss auf die Gewerkschaftsbewegung geschuldet. Vielmehr standen sich eine »klassenkampforientierte« Gewerkschaft und

eine »auf Kampf eingestellte« Unternehmerschaft gegenüber, die sich meist gegen Verhandlungen mit Gewerkschaftsvertretern sträubte und sich trotz der institutionellen Zulassung der Gewerkschaften weigerte, deren Legitimität anzuerkennen. Unter diesen Bedingungen war Streik oft nur die allerletzte Handlungsoption für die Gewerkschaft und drängte sich als solche aufgrund der unnachgiebigen Haltung der Unternehmer geradezu auf.⁸ Während sich in den anderen europäischen Ländern (insbesondere in Nordeuropa) seit den 1920–1930er Jahren nach und nach institutionalisierte Prozedere für Verhandlungen herausbildeten, entstand in Frankreich nichts Vergleichbares.⁹ Lange schien es, als könnten Verhandlungen in Frankreich lediglich als punktuelle und vorübergehende Methode zur Lösung von Konflikten betrachtet werden, eine Art provisorischer Waffenstillstand. Dieser ist eingebettet in die Vermittlungs- und Schlichtungsversuche nationaler oder lokaler politischer Instanzen, die von den streikenden Arbeitnehmern eingeschaltet werden, in der Hoffnung, die Unternehmensleitungen auf diese Weise leichter an den Verhandlungstisch zwingen zu können. Nach dem Zweiten Weltkrieg zeigten die zahlreichen, aufeinander folgenden Aktionstage im Zuge großer branchenübergreifender Streiks und die Tatsache, dass diese unter der Führung der Confédération générale du travail (CGT) stattfanden, die eng mit der Kommunistischen Partei Frankreichs (Parti communiste français – PCF) verbunden war, in welch hohem Maße deren Aktionsstrategien politisiert waren. Bestätigt wird dies auch durch die Tatsache, dass die CGT später in den 1960–1970er Jahren ein Bündnis mit der Confédération française démocratique du travail (CFDT), die damals die Selbstverwaltung auf ihre Fahnen geschrieben hatte, einging. Diese neuen branchenübergreifenden Streiks sollten dazu dienen, die Stärke der Arbeiterbewegung auf der politischen Bühne hervorzuheben, das Bewusstsein der Massen zu stärken und so einen Wechsel herbeizuführen.

Der historische und konfliktgeladene Prozess der Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen hatte zur Folge, dass die Wechselbeziehungen zwischen Gewerkschaften, Staat und Arbeitgebern in ihrer damaligen Form dauerhaft festgeschrieben wurden. Die Tatsache, dass die verschiedenen

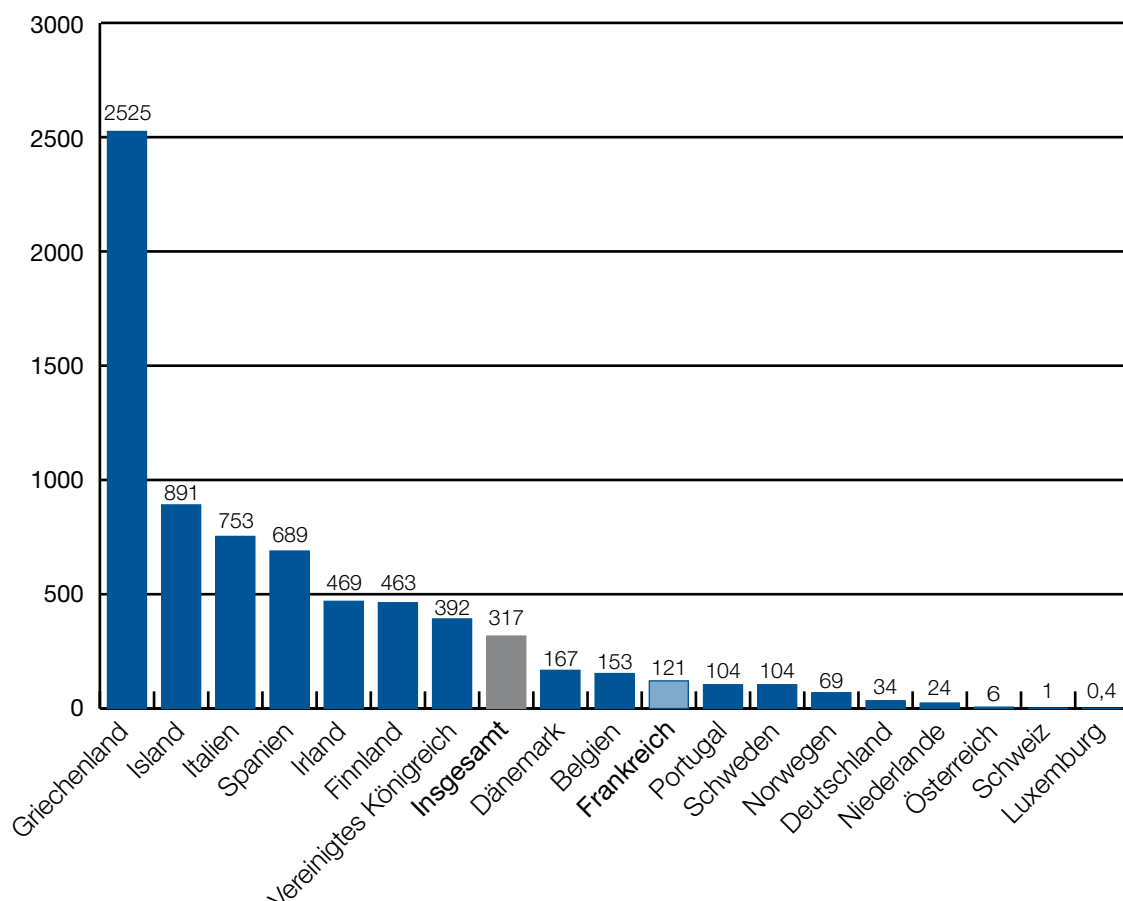
Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren, die das Arbeitsgesetzbuch vorsieht, in Wirklichkeit nur sehr selten Anwendung fanden und finden, kann als ein Beispiel für diese Entwicklung gesehen werden. Als weiteres Beispiel kann der Generalstreik hinzugezogen werden: Obwohl er zwischenzeitlich für die Strategien der Gewerkschaftsleitungen nicht mehr richtungsweisend war, wurden im Zuge der jüngsten großen Gewerkschaftsaktionen (2003, 2006 und 2009) erneut Forderungen nach einem Generalstreik laut. Dies zeugt davon, dass dieser Gründungsmythos der französischen Gewerkschaftsbewegung auch heute noch in den Köpfen eines Teils ihrer Mitglieder (einer Minderheit) herumgeistert, die danach trachten, die Strategien ihrer nationalen Vertreter zu durchkreuzen. Insgesamt prägt die Vorstellung, dass für die Arbeitnehmer »gute« Verhandlungen nur unter dem Druck eines durch kollektive Mobilisierung herbeigeführten Kräfteverhältnisses geführt werden können, auch heute noch Denken und Handeln eines beträchtlichen Teils der Gewerkschafter, was sich angesichts der weitaus geringeren Schlagkraft der französischen Gewerkschaften im Vergleich zu ihren Partnerorganisationen in Nordeuropa leicht erklären lässt. Denn ungeachtet ihrer unbestrittenen Fähigkeit, die Arbeitnehmer vor allem im öffentlichen Sektor zu mobilisieren, stagniert der Grad gewerkschaftlicher Organisiertheit bei weniger als 8 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung Frankreichs. Abgesehen von einer kurzen Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg hatte dieser Anteil niemals den Wert von 20 Prozent überschritten. Unter diesen Bedingungen unterscheidet sich die Position der französischen Gewerkschafter im Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Staat als Verhandlungspartner sehr deutlich von der anderer Gewerkschaftsführer in Nordeuropa. Mit ihrem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad sind diese in der Lage, die Arbeitnehmer in breitem Maße zu mobilisieren, und im Falle eines Konflikts können sie die einfache Androhung eines Streiks als wirksame Waffe einsetzen, um die für die Durchsetzung ihrer Forderungen günstigsten Bedingungen zu schaffen. Demgegenüber müssen die weitaus weniger schlagkräftigen französischen Gewerkschaften ihren Gesprächspartnern beweisen, dass sie überhaupt in der Lage sind, die Arbeitnehmer für eine Streikbewegung zu gewinnen.

Eine französische Besonderheit mit Abstrichen

Muss man also von einer französischen Besonderheit in der Streikkultur sprechen? Wenn man sich die verfügbaren Statistiken anschaut, deutet nichts auf eine derartige Besonderheit hin. Sie zeigen zunächst, dass Frankreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ wenige Streiktage pro Jahr zu verzeichnen hat. Das Streikvolumen Frankreichs liegt zwar über dem Deutschlands, ist aber insgesamt durchaus vergleichbar mit dem der skandinavischen Länder und liegt weit unter den in Spanien, Italien und auch Großbritannien erreichten Zahlen (Abb. 1).

Arbeitskonflikte bis in die siebziger Jahre sehr hoch. In der Folgezeit ließ diese Intensität jedoch deutlich nach, was man auch in zahlreichen anderen europäischen Ländern beobachten konnte. Dieser Rückgang scheint außerhalb des öffentlichen Dienstes besonders stark zu sein (Abb. 3). In der zweiten Hälfte der siebziger Jahre lag die Zahl der in diesem Bereich registrierten jährlichen Streiktage bei mehr als 3,5 Millionen nicht gearbeiteten Einzeltagen (NGE). Lediglich das Jahr 1978 bildete hierbei mit »nur« etwas mehr als 2 Millionen NGE eine Ausnahme. Im darauf folgenden Jahrzehnt jedoch ging die Streikbereitschaft außerhalb des öffentlichen Dienstes signifikant zurück und sank nach 1989 unter die Grenze von einer Million NGE. Mit

Abbildung 1. Entwicklung der Streikbereitschaft in 18 europäischen Ländern (1970–1993)

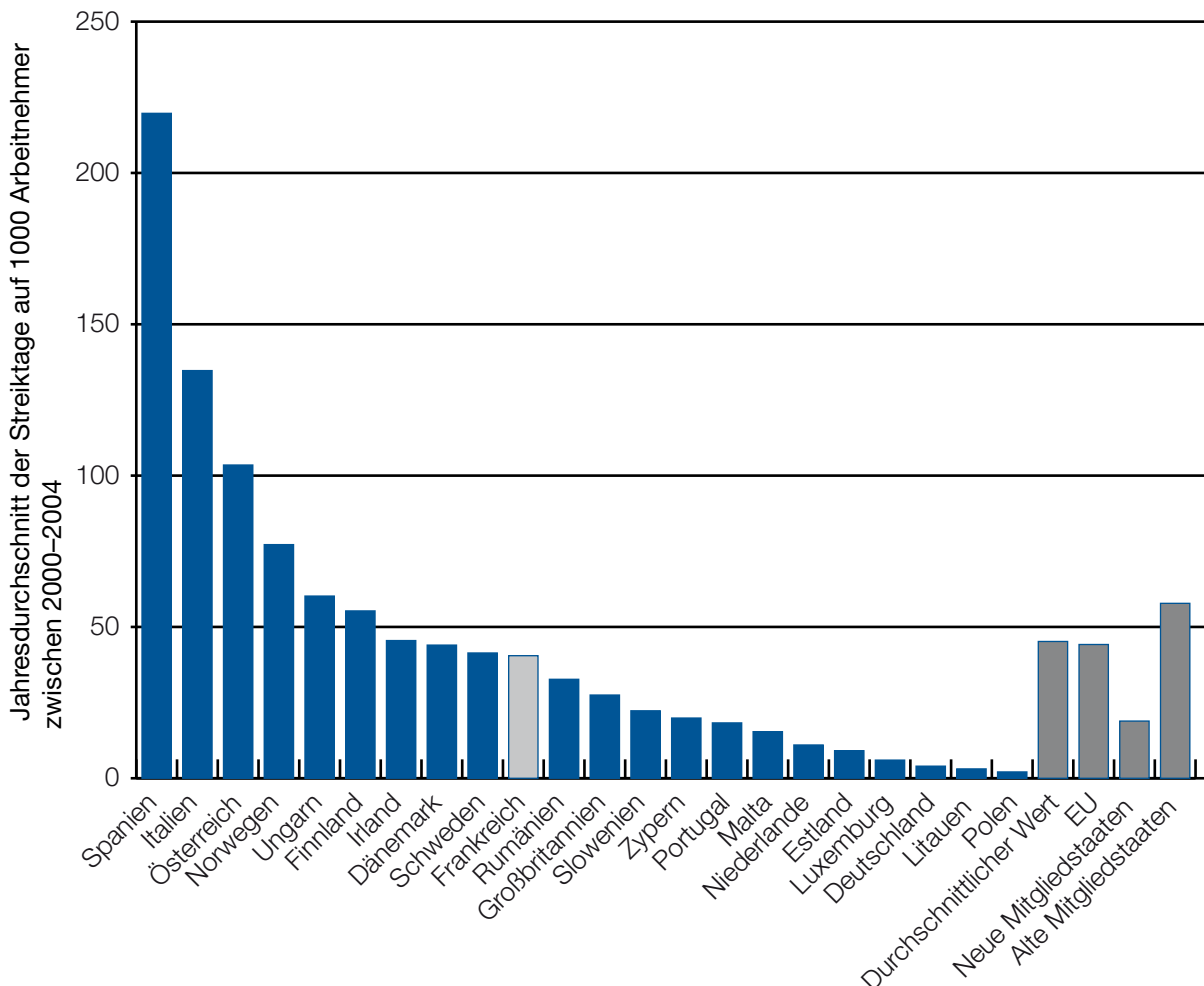


Quelle: Maximos Aligisakis, Typologie et évolution des conflits du travail en Europe occidentale, in: Revue Internationale du Travail 1/1997, S. 79–101.

In jüngster Zeit liegt die französische Streikbereitschaft noch niedriger als sonst im unteren Durchschnittsbereich der europäischen Länder (Abb. 2). Nach der Protestwelle von 1968 blieb die Zahl der

Ausnahme des Jahres 1995 kamen die Streikbewegungen nie wieder über diese symbolische Grenze und schwanken seither zwischen 350 000 (2004) und 800 000 NGE (2000).

Abbildung 2. Streikbereitschaft in Europa: die angebliche französische Ausnahme



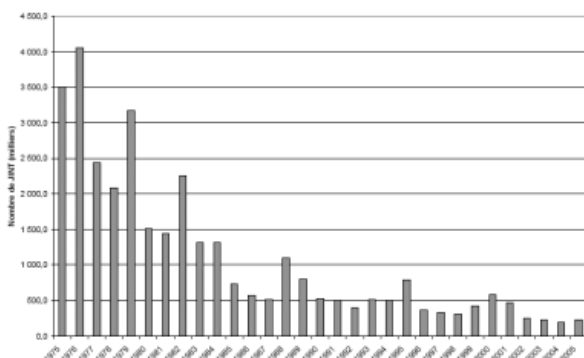
Quelle: Europäische Beobachtungsstelle für Industriebeziehungen, 2005.

Natürlich soll man vorsichtig mit diesen Zahlen umgehen, um Vergleiche anzustellen, denn die Messkriterien für Streikmaßnahmen sind von Land zu Land verschieden, auch ist die Zuverlässigkeit der verwendeten statistischen Quellen nicht immer gegeben.¹⁰ In Frankreich z. B. kann man davon ausgehen, dass amtliche Statistiken den Umfang der Streiks um die Hälfte unterschätzen! Doch selbst wenn das Ausmaß des Streikphänomens im Vergleich zu den statistischen Angaben höher anzusetzen ist, bleibt es bei der Feststellung, dass mit dem Vorurteil, Frankreich sei Streikweltmeister, aufgeräumt werden muss. Die Streikbewegungen unterscheiden sich weniger hinsichtlich ihrer Anzahl als vielmehr hinsichtlich ihrer Gestaltung. Stark vereinfachend könnte gesagt werden, dass in den nordischen Ländern tendenziell weniger, dafür jedoch massivere Streiks stattfinden, während sie

in Frankreich häufiger, aber von geringem Ausmaß sind. Das hängt zum großen Teil mit den besonderen institutionellen Regeln zusammen, die in jedem Land den Rahmen für die Austragung von Streiks und für Tarifverhandlungen im Privatsektor bilden. Die Arbeitsbeziehungen in den nordeuropäischen Ländern zeichnen sich in der Tat dadurch aus, dass sie den Gewerkschaften das Mittel des Streiks als Recht einräumen. Eine besondere Rolle spielt dabei die Einschränkung, dass die Gewerkschaftsvertreter einen Streik nur auf der Ebene der Berufsbranche auslösen dürfen, auf der später dann auch die Verhandlungen mit den Unternehmern geführt werden. Im Übrigen unterliegen sie der Pflicht des »sozialen Friedens«, was ihre Möglichkeiten, einen Streik zu organisieren auf die Zeit der Neuverhandlung der Tarifverträge begrenzt. Wahrgenommen wird dieses Recht im Allgemeinen erst nach einem

langen Prozess vorangegangener Verhandlungen. Aufgrund der im Laufe der Zeit erreichten Stärke der Gewerkschaften und ihrer finanziellen Macht, die in der Organisation von Streikkassen ihren Ausdruck findet, wurden entsprechende institutionelle und organisatorische Bedingungen dafür geschaffen, weniger häufige, dafür aber massiv mobilisierende Streiks zu organisieren.

Abbildung 3. Rückgang der Zahl der Streiktage außerhalb des öffentlichen Dienstes (NGE)



Quelle: Alexandre Carlier, Mesurer les grèves dans les entreprises, Documents d'Etudes de la DARES, Nr. 139, 2008, Nr. 34.1.
Untersuchungsgegenstand: Unternehmen des Privatsektors und verstaatlichte Unternehmen, 1975–2005, außerhalb des Verkehrswesens ab 1996.

Der institutionelle Kontext in Frankreich ist ein ganz anderer. Zwar ist es so, dass im öffentlichen Sektor nur die Gewerkschaftsorganisationen das Recht haben, zum Streik aufzurufen, und sie diesen fünf Tage vorher ankündigen müssen, um auf diese Weise eine Verhandlungsperiode zur Abwendung des Streik einzuräumen.¹¹ Eine verbindliche Klausel, den »sozialen Frieden« zu bewahren, gilt für die Gewerkschafter allerdings nicht. Darüber

Veränderung der Streikformen seit 1950

	Streikhäufigkeit Streik/Million Arbeitnehmer	Streikumfang Zahl der Arbeitnehmer/Streik	Streikdauer Verlorene Tage/Arbeitnehmer im Ausstand
1950–1959	115,5	757	2,65
1960–1969	85,9	1120,3	1,23
1970–1979	168,4	501,7	1,99
1980–1989	101,2	214,7	2,82
1990–1999	76,2	183,3	2,47

Quelle: Lorenzo Bordogna, Gian Primo Cella, Decline or Transformation? Change in industrial conflict and its challenges, in: Transfer 4/2002, S. 592. Von den Autoren verwendete Quelle: ILO, Yearbook of Labor Statistics. Diese Statistik verwendet die Daten, die die französische Arbeitsverwaltung für den privaten Sektor vorgelegt hat.

hinaus gibt es im Privatsektor keinerlei Regelung, welche die Durchsetzung des Streikrechts in der Praxis einschränkt: Dieses Recht kann von den Arbeitnehmern selbst ohne einen vorherigen Beschluss einer Gewerkschaft wahrgenommen werden. Damit die Arbeitsniederlegung zulässig ist, reicht es aus, dass die Arbeitnehmer ihre Forderungen dem Arbeitgeber vorlegen. Die Auroux-Gesetze (1982) hatten Verhandlungen in den Unternehmen zur Pflicht gemacht und so dazu beigetragen, die Unternehmensebene zu einem bevorzugten Ort von Verhandlungen zu machen. Das inzwischen stark dezentralisierte System der Tarifverhandlungen sowie der unverbindliche juristische Rahmen, der die Inanspruchnahme des Streikrechts regelt, erklären zum Teil, warum es in Frankreich zwar häufiger zu Streiks kommen kann,¹² diese jedoch meist organisierte und auf die Unternehmensebene begrenzte Arbeitsniederlegungen viel bescheideneren Ausmaßes darstellen. So ausgeprägt war die Fragmentierung der Streikbewegungen in Frankreich jedoch nicht immer. Auch in dieser Hinsicht muss man sie zu den Entwicklungen der Streikformen in Beziehung setzen.

Das aktuelle Konfliktpotenzial in der Arbeitswelt

Obwohl der statistische Rückgang der Zahl der Streiktage außerhalb des öffentlichen Sektors teilweise auf eine Verringerung der Streikhäufigkeit zurückzuführen ist, stellt dies nicht den einzigen Grund und ganz sicher keinen Hinweis darauf dar, dass Streiks und Arbeitskonflikte aus dem Privatsektor verschwinden. Hierin kommt vielmehr die Veränderung im Gebrauch dieses Mittels zum

Ausdruck, d.h. es treten andere, weniger massive Aktionsformen an die Stelle der großen branchenübergreifenden Streiks, wie die nachstehende Tabelle zeigt. Sie verdeutlicht den deutlichen Rückgang der Häufigkeit branchenübergreifender Streikaktionen, die in regelmäßigem Rhythmus zur Lösung der Arbeitskonflikte bis in die siebziger Jahre eingesetzt wurden,¹³ und weist auf eine zunehmende Fragmentierung der Streikbewegung im privaten Sektor hin, die sich nunmehr im Wesentlichen auf innerbetriebliche Aktionen beschränkt. Dies kann auch als Erklärung für die geringe Beteiligung der Arbeitnehmer des Privatsektors an branchenübergreifenden Streikaktionen dienen, die nach wie vor von den Gewerkschaftsverbänden organisiert und vor allem von der Mobilisierung ihrer Kollegen aus dem öffentlichen Sektor getragen werden.

Diese seltener werdenden großen Streikaktionen müssen in erster Linie im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Aktionsstrategien der Gewerkschaftsleitungen gesehen werden, die sich seit der Umorientierung der CFDT abzeichnet. Nach der erneuten Niederlage der Linken bei den Parlamentswahlen von 1978¹⁴ führte diese Neuausrichtung zu einer Abkehr von der politisierten Gewerkschaftsbewegung, die die Arbeitskämpfe durch die Organisation von branchenübergreifenden Streikaktionstagen stark globalisiert hatte. Nach Ansicht führender CFDT-Vertreter führt dies zu ineffizientem gewerkschaftlichem Handeln, da alles dem Warten auf einen Wandel, zu dem es bisher noch nicht gekommen ist, untergeordnet wird. Sie fordern, dass gewerkschaftliche Aktionen auf die Ebene der Unternehmen verlagert werden sollten und sich die Gewerkschaften als unabhängige Gesprächspartner des Staates und der Unternehmer im Spiel der Verhandlungen neu positionieren. In dieser Konstellation sehen sie ihre Möglichkeit, zur Verbesserung der Bedingungen der Arbeitnehmer beizutragen, ohne auf eine rein hypothetische politische Veränderung zu warten. Die CFDT konvertierte nach und nach zum Reformismus und bekannte sich im Kontext der Wirtschaftskrise in den achtziger Jahren zur Notwendigkeit, mit den Vertretern der Arbeitnehmer und der Politik Verhandlungen nach dem Prinzip »Keine Leistung ohne Gegenleistung!« zu führen. Diese Entwicklung wird durch die absichtlich provokante

Erklärung des damaligen CFDT-Generalsekretärs Edmond Maire abgesegnet, der dem »alten Mythos, gewerkschaftliche Aktion ist gleich Streik« eine Absage erteilte. Diese strategische Entwicklung der CFDT bewirkte interne Spaltungen, die zur Schaffung der ersten SUD-Gewerkschaften führte. Deren Gründer werden oft als die neuen Verfechter einer radikalen Gewerkschaftsbewegung präsentiert, denn sie geben vor, direkte Gewerkschaftsaktionen weiterführen und mit der Institutionalisierungslogik der traditionellen Gewerkschaftsorganisationen brechen zu wollen. Diese Kritik zielt auch auf die CGT ab. So wurde die Umorientierung der CFDT aufs Heftigste kritisiert und die Gegner warfen ihr vor, sich der Regierung zu unterzuordnen und die Wirtschaftskrise mit zu verwalten. Anfang der neunziger Jahre lassen jedoch auch sie sich auf ein vergleichbares strategisches Aggiornamento ein und reagieren damit auf die vernichtende Wahlniederlage der Kommunistischen Partei Frankreichs (und auf die allgemeinere Disqualifizierung des Systems kommunistischen Handelns) sowie auf den Mitgliederschwund in der Organisation in den achtziger Jahren.¹⁵ Auch weiterhin bekannten sich die CGT-Gewerkschaftsführer zu einer »militanten Gewerkschaft«. Dennoch kamen sie unter diesen Bedingungen zu dem Schluss, dass sie ihre Fähigkeit unter Beweis stellen müssten, sich als Gewerkschafter neu zu positionieren, die zu Verhandlungen und zur Unterzeichnung von Abkommen in der Lage sind, wenn sie in den Augen der Unternehmer und der Regierung weiterhin als glaubwürdige Gesprächspartner gelten und für die Arbeitnehmer wieder attraktiv werden wollten.

Die starke Rivalität zwischen der CGT und der CFDT blieb natürlich bestehen, und in ihren Verhandlungskonzeptionen waren sie nach wie vor Konkurrenten: Die CGT-Zentrale warf ihrer Rivalin insbesondere vor, sich durch die Unterzeichnung von für die Arbeitnehmer schlechten Abkommen zu kompromittieren und behauptete, eine anspruchsvollere, stärker an eine Mobilisierung der Arbeitnehmer gebundene Verhandlungsführung zu praktizieren. Die Entwicklung der Diskurse und Haltungen der beiden französischen Gewerkschaftsverbände ist eindeutig, in ihr kommt die gleiche Dynamik der Rehabilitierung der Verhandlung als zentrales und legitimes Aktionsinstrument der

Gewerkschaften zum Ausdruck. Manche begrüßen diese Entwicklung und sehen darin ein Zeichen für die späte Modernisierung der französischen Gewerkschaftsbewegung, die nun endlich den Weg des sozialen Dialogs eingeschlagen habe, während Andere diese Entwicklung als Bereitschaft der bürokratisierten Gewerkschaftseliten werten, auf eine Auseinandersetzung mit der politischen Macht und den Unternehmern zu verzichten.

Die geringere Sympathie für branchenübergreifenden Streiktag lässt sich also durch die neu definierten Strategien der Gewerkschaftsleitungen erklären. Die Dynamik der Veränderung der Streikbewegung in Frankreich folgte jedoch auch dem Druck struktureller Entwicklungen, die eine zweite Auffälligkeit der gegenwärtigen Arbeitskonflikte erklären: ihre offensichtliche Konzentration in den letzten Jahren auf den öffentlichen Sektor zu Lasten des Privatsektors. Im Vergleich zu den siebziger Jahren hat sich die Situation hierbei völlig umgekehrt, ohne dass dabei von einer französischen Ausnahme gesprochen werden könnte, da sich diese Tendenz auch in so manch anderem europäischen Land beobachten lässt.¹⁶

Unter den Einflussfaktoren steht an erster Stelle der (allgemeine) Rückgang der Mitgliederzahlen, die vor dreißig Jahren noch doppelt so hoch lagen und vor allem im Privatsektor auf 5 Prozent Organisationsgrad gesunken sind, was einem Drittel der in den Unternehmen des öffentlichen Sektors erreichten Zahlen entspricht. Somit wird unschwer erkennbar, dass diese ausgesprochen starke Erosion der Schlagkraft der Gewerkschaftsorganisationen in diesem Teil der Arbeitswelt deren Fähigkeit, Streikaktionen sowohl branchenübergreifend als auch innerbetrieblich auszulösen, geschwächt hat. Die grundlegende Veränderung Beziehungsgefüges in der Arbeitswelt trug ebenfalls zu dieser Entwicklung bei. Die Tertiärisierung der Wirtschaft ist hier an erster Stelle zu nennen. Da bereits der öffentliche Dienstleistungssektor mit immer weniger Streikaktionen aufwartet, sind Streiks im privaten Handel und im privaten Dienstleistungsgewerbe, in denen eine Gewerkschaftszugehörigkeit eine Randerscheinung ist, noch viel seltener zu finden. Im Privatsektor bleibt die Industrie als Bewahrer einer langen Tradition des gewerkschaftlichen Kampfes

der Ort, an dem es prioritär zu Arbeitskonflikten kommt. Insofern führt der Rückgang des relativen Anteils des Industriesektors an der erwerbstätigen Bevölkerung unvermeidbar zu einer Abnahme von Streikaktionen. Diese tritt umso deutlicher in Erscheinung, als sie angesichts der geringen Neigung der Arbeitnehmer im Privatsektor, sich in Streikaktionen zu engagieren, nicht ausgeglichen werden konnte.¹⁷ Hinzu kommt, dass die Zahl großer Standorte mit einer Konzentration von vielen Arbeitnehmern rückläufig ist und sich die Arbeitswelt zunehmend in kleinteiligere Standorte auflöst, und dies nicht nur im Dienstleistungssektor, sondern verstärkt durch die Filialisierungspolitik der großen Konzerne auch in der Industrie. Dies stellt ein weiteres Element dar, das den Rückgang der Streikbewegung und die Destabilisierung der traditionellen Triebkräfte der gewerkschaftlichen Mobilisierung erklärt. Und es gibt weitere tiefgreifende soziale und wirtschaftliche Veränderungen, die zu dieser Entwicklung beitragen: die langanhaltende Massenarbeitslosigkeit, der drohende Verlust der Arbeitsplätze eines wachsenden Teils der Arbeitnehmerschaft und die steigende Verschuldung der Haushalte. All diese Elemente lassen den Streik in den Augen der Arbeitnehmer als zunehmend riskant und kostspielig erscheinen und bremsen deren Engagement für diese Art der Aktion. Schließlich ist auch die allgemeine Durchsetzung von Verhandlungen in den Unternehmen eine weitere Erklärung für die rückläufige Intensität der Streiks in Frankreich.

Diese letztgenannte Analyse wirft allerdings ein Problem auf, denn sie lässt anklagen, dass die Beibehaltung des Streiksystems den Unzulänglichkeiten des Verhandlungssystems geschuldet sei. Verschiedene statistische Untersuchungen haben jedoch nachweisen können, dass es am häufigsten gerade in den Unternehmen zu Streiks kommt, in denen die intensivsten Verhandlungen geführt werden.¹⁸ Das heißt mit anderen Worten, dass das Mittel des Streiks der Verhandlung nicht etwa entgegensteht, sondern vielmehr als ein vollwertiges Instrument derselben erscheint, das sich stets in ein um die institutionellen Diskussionsräume herum konstruiertes Spiel der Kräfteverhältnisse zwischen den Sozialpartnern einbettet. In diesem Sinne geht es nicht darum, lediglich die zunehmende Insti-

tutionalisierung der Verhandlungen zu Lasten der gewerkschaftlichen Aktion abzulehnen, sondern auch darum, zuzugeben, dass diese Institutionalisierung die Arbeitsbeziehungen weder befriedet hat noch Streiks verschwinden ließ, sondern im Gegenteil zu einem rationalisierten Einsatz von Streikaktionen durch die Gewerkschaften geführt hat. In gleicher Weise haben die durch die wirtschaftliche Situation bedingten und durch die Schwächung der militanten Kräfte in den Gewerkschaften verursachten spezifischen Zwänge nicht zum Verschwinden der Arbeitskonflikte beigetragen, sondern eher zu einer Anpassung der Austragungsformen geführt, ungeachtet der Tatsache, dass diese Zwänge eindeutige Hemmnisse für die Mobilisierung der im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer darstellen.

Eine letzte große Erkenntnis ergibt sich aus dem Studium der Statistik: In der Zeit zu Beginn des neuen Jahrtausends erhöhte sich die Zahl von Arbeitskonflikten, was sich in sehr kurzen Arbeitsniederlegungen (einen Tag oder ein paar Stunden) oder in Konflikten ohne Arbeitsniederlegungen (Demonstrationen, Petitionen, Weigerung, Überstunden zu leisten) ausdrückte. Dagegen ging die Zahl längerer Streiks von mindestens zwei Tagen Dauer weiter zurück. Diese neue Art, Konflikte in den Unternehmen des Privatsektors auszutragen, scheint darauf hinzuweisen, dass hier nicht so sehr eine Befriedung der Arbeitsbeziehungen oder eine Demobilisierung der Arbeitgeber statt-

findet, sondern vielmehr eine Anpassung der gewerkschaftlichen Mobilisierungsstrategien an die wirtschaftlichen und organisatorischen Zwänge, die auf ihnen lasten. Die Gewerkschaftsmitglieder orientieren sich hin zu Aktionsformen, bei denen sich die Kosten der Beteiligung durch die Arbeitnehmer in Grenzen halten und / oder die angesichts der zur Verfügung stehenden militanten Ressourcen leichter zu organisieren ist. Unter diesem Gesichtspunkt wird auch die Notwendigkeit erkannt, das offensichtliche Auseinanderklaffen zwischen dem Streikvolumen im öffentlichen und im privaten Sektor zu relativieren. Es lässt zwar eine deutliche Neigung der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor erkennen, sich stärker als ihre Kollegen im Privatsektor in Streikbewegungen zu engagieren, dies ist aber auch Hinweis dafür, dass Arbeitskonflikte im öffentlichen und privaten Sektor unterschiedlich ausgetragen werden: Streiks haben im Privatsektor nicht nur ein geringeres Ausmaß, sondern sind auch kürzer und damit weniger unmittelbar wahrnehmbar. Vor allem aber existiert jenseits des Streiks ein weiteres, sehr wandlungsfähiges Konfliktpotenzial, das nicht sichtbar, sehr diffus und daher von Unternehmensleitungen schwer beherrschbar ist und das auf diese Weise von Gewerkschaftsorganisationen nur schwer in stärker organisierte und strukturierte Aktionsformen eingebunden werden kann.

Baptiste Giraud ist Wissenschaftler am CESSP-CRPS der Universität Paris 1;
Übersetzung: ECHOO Konferenzdolmetschen.

Anmerkungen

- 1 1995 gegen die Veränderung des Sonderrentensystems für Eisenbahner, 2003 gegen die Reform des Rentensystems, 2006 gegen die Einführung des vor allem für junge Leute bestimmten flexibleren Ersteinstellungsvertrags (CPE).
- 2 Institut Supérieur du Travail, Les manifestations du 4 octobre entre révolte et désenchantement, 9.10.2005, über: <<http://www.ist.fr>>.
- 3 Stéphane Sirot, La grève en France, Paris 2002, S. 19–36.
- 4 Gérard Noiriel, Les ouvriers dans la société française, Paris 2002, S. 103–106.
- 5 Denis Barbet, Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique, in: Genèses 3/1991, S. 8.
- 6 Jacques Julliard, Théorie syndicaliste révolutionnaires et pratique gréviste, in: Mouvement Social 65/1968, S. 55–69.
- 7 Edward Shorter, Charles Tilly, Strikes in France, Cambridge 1974, S. 174–193.
- 8 Michelle Perrot, Les ouvriers en grèves. France 1871–1890, Paris – Den Haag 1974, S. 60–70.
- 9 Sirot, L'institutionnalisation du conflit industriel en Europe occidentale, XIXe-XXe, in: Revue Européenne d'Histoire Sociale 10/2004, S. 6–21.
- 10 Gregor Gall, A review of strike Activity in Western Europe at the end of the second millenium, in: Employee Relations 1/1999, S. 357–377.
- 11 In der Praxis wird diese Frist jedoch niemals von den Betriebsleitungen genutzt, um wirklich Verhandlungen einzuleiten. Sie dient einzig der organisatorischen Vorbereitung des Betriebsablaufs, um die störenden Auswirkungen eines Streiks zu mildern.

- 12 Patrick Fridenson kommt zu der überzeugenden Einsicht, dass man »aus der [relativ] niedrigen Häufigkeit von Streiks in Frankreich schlussfolgern (sollte), dass in einem System mit sehr wenig institutionalisierten Arbeitsbeziehungen Streiks paradoxerweise besser beherrscht werden«. Vgl. Fridenson, *L'originalité du conflit social français*, in: André Burguière und Jacques Revel (Hrsg.), *Histoire de la France*, Bd. 3: *L'État et les conflits*, Paris 1990, S. 398.
- 13 Das bewirkt automatisch ein beträchtliches Absinken der Zahl der Streiktage, da diese Streikformen die stärkste Mobilisierung bewirken.
- 14 Die Linksparteien haben zwischen 1958, dem Jahr der Annahme der Verfassung der V. Republik, und 1981, als François Mitterrand in den Élysée-Palast einzog, keine nationalen Wahlen (Präsidentschafts- oder Parlamentswahlen) gewonnen.
- 15 Die Mitgliederzahlen der CGT gehen von 2 Millionen Mitgliedern am Ende der siebziger Jahre auf weniger als 700 000 Mitglieder zu Beginn der neunziger Jahre zurück.
- 16 Lorenzo Bordogna et Gian Primo Cella, *Decline or Transformation ? Change in industrial conflict an its challenges*, in: *Transfer* 4/2002, S. 585–607.
- 17 Mike Ingham, Hilary Ingham, *Strikes and Desindustrialization in the European Community: 1870–1986*, in: *International Review of Applied Economics* 1/1992, S. 93–113.
- 18 Vgl. insbesondere Sophie Bérout u. a., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Paris 2008.